

美国联邦政府绩效管理 改革三部曲

晁毓欣^{1 2}

(1 山东财政学院, 山东 济南 250014 2 山东大学, 山东 济南 250100)

[摘要]在全球性绩效改革运动中,美国各级政府既是发起者,又是积极的推动者和身经百战的实践者。其中,联邦政府在绩效测评与管理方面的改革堪称典范。本文以社会保障局(SSA)为例,利用最新资料,结合亲历访谈,详细考察了联邦政府从克林顿、布什到奥巴马三任总统在五个任期的绩效测评与管理改革实践,包括《1993政府绩效与结果法案》《项目评级工具》和联邦政府绩效管理新框架并对其特征进行了较为详细的总结。

[关键词]绩效测评;绩效管理;《1993政府绩效与结果法案》;项目评级工具;绩效管理新体系

[中图分类号] F112.2

[文献标识码] A

[文章编号] 1008-2670(2011)02-0046-06

绩效管理起源于美国地方政府对于效率的追求,可以追溯到20世纪早期的“进步运动”,但在九十年代之之前都是偶然发生的、非持续性的。1906年成立的纽约市市政研究局,在政府中引入科学管理和经济准则,开始进行绩效测评的研究。但是,在罗斯福“新政”之前,绩效评价并没有真正引起美国联邦政府的重视,财政支出的绩效评价活动进展缓慢。二战带来的高额赤字促使政府开始重视有关管理、服务及提供过程与具体方案效率方面的信息。在胡佛委员会的建议下,从1949年开始在联邦政府层次上大力推广绩效预算,这是利用绩效指标进行资源配置的第一次认真努力。肯尼迪时期将国防部成功实施的计划—方案—预算系统(PPBS)^[1]推广到联邦政府;强调项目管理和预算的计划性;70年代,尼克松总统弃之而推行目标管理(MBO),追求其战略规划体系;卡特总统推行的零基预算(ZBB)寻求迫使联邦机构在每一个预算周期证明其项目的合理性

的方法。80年代的美国政府在预算管理中更加强调三个动机:提高效率、质量管理和目标管理^[2-4]。

上述改革尽管取得了一定成效,如强化了效率意识等,但改革的相关文件都是以总统行政命令的形式颁布,随着总统的更替而终止,因而既不具备推广到所有联邦机构^①的法律约束,也缺乏持久性。

进入20世纪90年代,在政府再造运动的影响下,公众普遍开始关注政府机构的施政绩效,美国各级政府普遍相继实施了以结果绩效为核心理念的改革^[5];联邦政府对绩效测评和管理的重视达到前所未有的高度,绩效与结果的理念已经渗透到公共管理的各个环节。联邦政府经过克林顿、小布什和奥巴马三届总统的五个任期,在绩效管理方面相继进行了三次大的改革。其中,克林顿时期建立了绩效测评与管理的制度性框架;小布什总统致力于对联邦项目进行全面的绩效评价与分级,并力促绩效与预算的结合;奥巴马政府则提出创建新的绩效管理

[收稿日期] 2010-12-12

[作者简介] 晁毓欣,女,山东定陶人,山东财政学院财税与公共管理学院副教授,山东大学经济学院博士研究生,研究方向:财政政策、国债理论、绩效评价。

①根据GPR第306条“战略计划”第一款,“机构”一词是指105条定义的行政机构,但不包括中央情报机构、总审计署、巴拿马运河管理委员会、美国邮政总局和邮资委员会。

体系。本文以社会保障局^①的绩效测评与管理改革为例,剖析其改革历程,以从中寻找对我国同类改革可资借鉴的经验和教训。

一、克林顿政府《政府绩效与结果法案》建立政府绩效管理的法律框架

绩效测度、绩效评价、绩效管理是顺序进行的逻辑过程,其中,绩效测度和评价两环节是绩效管理的基础。为了改善服务供给、提高美国公众对政府能力的信心、提高联邦项目的有效性和公共责任感、促进国会决策的理性和科学性、改进联邦政府内部管理,美国国会全票通过了《1993年政府绩效与结果法案》^[6],将政府绩效改革的意图和计划以法律形式确立下来,从而在联邦层次上实现了绩效管理的法制化。

GPRA要求联邦各机构设计、并向总统和国会提交三份重要文件:

1 战略目标。对机构主要职能和工作任务进行综合描述,阐明机构总体目标和目的及其实现方式,以及项目所要完成的任务及其时间要求。在制定战略计划前需要确认影响绩效总目标实现的主要外部因素;描述拟评价的项目,并制定评价的时间表。战略计划是执行绩效法案各项规定的基础。该战略计划的时间跨度为五年,并至少每三年更新和修订一次。

2 年度绩效计划。它是对战略计划总目标的分解。包括: a 对机构预算中涉及的所有项目活动阐明绩效目标。 b 确定绩效指标,用来考核产出和结果。 c 描述测量绩效的方法。 d 说明为达到绩效目标拟采取的工作程序、技巧、技术、人力资源、信息和其他资源等。 e 确定赋予管理者的权限和责任。

3 年度绩效报告,将实际完成的业绩与年度绩效计划中的执行目标相比较,对该财年目标完成的成功方面进行总结,对其实现的业绩进行评估,并对未达到执行目标的项目进行解释和说明,以及将来完成绩效目标的计划和时间表。如果某个绩效目标是不实际或不可行的,要说明改进或终止目标的计划。

在实施方面,GPRA采用了分步推进的方式,在

试点的基础上逐年扩大实施范围,以使各联邦机构有一个逐步认识和接受的适应过程。这一点是GPRA取得成功的关键。

该法案在美国绩效管理运动中具有里程碑式的意义。它不仅汲取了前期各项改革的教训,克服了其缺点,而且超越了党派政治的影响和政府更替的冲击,使绩效管理与预算改革得以在各届政府保持其连续性。它的创新性体现在以项目为单位,明确了以结果绩效作为追求的目标,从而为各项配套改革指明了方向。不过,GPRA它未能给联邦机构提供一种系统性方法,以使它们能将其战略规划、绩效目标和运行中的活动与其预算请求结合在一起。

社会保障局正在实施的2008~2013年战略规划、年度绩效计划及绩效报告见附录表1。

二、布什政府《项目评级工具PART》对全部联邦项目的绩效评估与分级^[7]

作为首位拥有MBA背景的总统,小布什总统强调采用企业化方式管理政府。因此,他上任伊始就推出了雄心勃勃的《总统管理议程》(PMA)。通过PMA,布什总统概括了绩效在其执政理念中的核心作用:“政府应该是结果导向型的,不是被过程,而是被绩效所引导。——每个人都同意稀缺的政府资源应该配置到能够带来结果的项目上。”

为此,PMA建议将绩效评议与预算申请相结合,认为这将带来理性而有效的决策。其途径有两条:第一,将更多绩效资料整合进国会预算审批过程;第二,利用政府项目评级工具PART,在五年内对联邦项目绩效进行全面评议。

自2002年下半年开始,布什政府先后对主要联邦项目进行了评级。到2008财年结束时,已经完成一个评估周期,实现了对1016个联邦项目(约占98%^[8])的评级。

三、奥巴马政府:构建联邦绩效管理新框架

GPRA和PART评级在各部门建立了完善的指标体系,积累了海量的绩效信息,并大幅提高了绩效

^①美国社会保障局(SSA)创建于经济大危机中的1935年,是“联邦政府的脸面”,也是美国社会的支柱。其使命在于向美国公众提供及时、准确且具有回应性的社会保障服务。它掌管着全美最大的权益性项目(entitlement program)之一OASDI(包括退休人员、遗属抚恤和残疾人保险三大项目),每年要向6000万受益人支付高达6500亿美元的保障资金。SSA还同时管理着补充保障收入项目(SSI),向收入和资源有限的老年人、成年残疾人和儿童提供财力支持;以及医院保险和补充医疗保险等项目。此外,该机构还在帮助个人申请医疗保险、食品券等方面提供支持。总之,可以说SSA的运行关乎每一个美国人的生活,在每个家庭的许多关键时刻提供雪里送炭般的政府服务。因此,它的管理水平和运行效率直接影响着公共资源的配置效率,也直接影响着公民接受到的社会保障服务水平,反过来也直接决定了公民对政府的满意度和信任度。

信息的可及性。但评级和排名本身显然不是绩效测评的最终目的。GAO 2009 年的调查结果表明,与 1997 年相比,在利用绩效信息帮助政府改进资源配置决策方面尚未取得显著进展。这一结果表明绩效测评仅仅实现了第一重功能:报告责任履行情况。

奥巴马政府认为,以结果为中心的绩效管理能够转变政府的工作方式,但并不能保证其一定成功。测试绩效管理系统是否有效的关键要看其使用的程度,而不仅仅是所产生的绩效目标和指标的数量。奥巴马政府认为联邦政府的绩效管理系统还没有通过此项测试。

在它看来,GPRA 和 PART 过度重视为遵循报告要求而生产的绩效信息,而对于该信息的分析以及在管理和决策的利用方面还远远不够。国会很少利用机构的绩效目标和指标用于监督和政策制定,各机构也未利用这些信息来评估其工作的有效性或推动其改善,亦未向公众提供合理的绩效信息。于是,绩效信息的利用问题成为奥巴马政府、国会、学术界等关注和进一步改革的焦点。

奥巴马政府表示,要在既有的、改善联邦政府绩效和有效性的各种努力的基础上,将高度优先性目标与 GPRA 绩效报告与 PART 开发的项目层次的绩效指标统一起来,并借鉴州和地方、以及其他国家绩效管理改革的成功经验,构建新的联邦绩效管理系统。该系统在遵循 a 高层领导掌控绩效管理过程、b 目标与指标分层推进、c 结果导向型、跨机构型目标与测度、d 持续性评议与问责、e 过程透明^[9]等五大原则,体现结果中心观、横向可比性、趋势性以及充分利用先进信息技术等特征^[10]。

联邦政府 2011 财年预算报告以“构建高绩效政府”为标题,就绩效信息的利用、沟通和问题解决机制制定了三大“相互强化型”绩效管理战略,主要内容如下^[11]:

1 利用绩效信息领导、学习并改善结果

奥巴马政府认为,要解决如下问题: a 各机构高层领导过于重视新政策的设计,而不是寻求结果的改善; b 用来激励变革的机制要么带来了始料未及的副作用,要么与目标错误地挂钩; c 中央办公室评议强加的、不切实际的测度指标,绩效报告很少就关键听众的问题作出回答; d GPRA 所要求的年度报告和历时五年的 PART 评议周期未能向机构提供所需要的快速反馈,以评估所进行的改进是否正常进行,或诊断其进行与否的原因,必须启动《高度优先性绩效目标》方案。为此,要求机构首脑就其最重要的任

务设立并承诺有限个高度优先性绩效目标,以利于其结果的实现。目标数量一般控制在 3 到 8 个之间,必须界定明确、体现结果导向型特征,具备进取性与现实性,在不需要新资源或新立法的条件下在 18~ 24 个月内完成。

例如,社会保障部未来两年的高度优先性绩效目标见附录表 2

为了实现在本届政府的第一个任期末削减一半财政赤字的目标,奥巴马总统要求在三年内冻结非安全性选择性支出。在 2010 年 6 月 8 日发布的《2012 财年预算指南》中,OMB 要求各机构 2012 财年的该类支出预算下浮 5%。为此,建议各机构从三个方面重构其运行战略,其中之一就是将管理重心置于高度优先性目标方面,并且明文规定:“所提交的全部预算请求应包括为每一项高度优先性目标所设定的具体的 2012 财年绩效指标”^[12]。

不仅如此,奥巴马政府还要求各机构首脑将类似的做法推广到其部门内部向所辖各司局。为了帮助各部门实现其目标,机构首脑要在每个季度进行建设性反馈,举行评议类会议,以借鉴别人成功的绩效管理模式。另外,OMB 启动季度性绩效更新,以帮助政府高层领导保持对结果的聚焦。同时,OMB 负责向机构提供工具和必要的援助,并负责机构之间的协调。

2 为实现更好的结果和透明度,清晰而准确地沟通绩效

联邦政府高度重视透明度建设。他们坚信透明、清晰的绩效信息有助于政府成为有效且且富于效率的、公平而负责任的政府。奥巴马政府在绩效沟通方面采取的新措施包括:

(1) 清理绩效措施与文件,甄别并终止无用者,保留有用者。包含在规划和预算中的目标必须准确而清晰地表达出政府正在努力实现什么样的目标。联邦各机构各层次根据 GPRA 和 PART 要求而设计的指标都须证明其对本机构、公众和 OMB 有用,并且清晰地显示出政府正在如何实现这些目标。合并绩效计划和报告要能够解释选择某项目标的原因、政府所面临的问题的规模与特征、影响结果的因素、从经验中吸取的教训以及未来的行动计划。

(2) 建立联邦绩效网络大厅,以提供一个清晰而准确的联邦目标与指标图景,分别按照主题、机构、项目及项目类型分类。重新设计联邦绩效信息公众入口,以提高对公众的透明度和一致性,鼓励改进,支持协作,并提高联邦政府与其服务供给伙伴相互

学习经验的能力。

(3)启动《评估方案》推行项目影响力评估。为解决绩效测度本身的局限性,从深层次上回答关于政府项目对于经济、社会或环境所产生影响方面的根本性问题,将政府行为从诸多影响因素中分离出来,政府将通过采用更为高级的项目评估方法。它是对绩效测评的有力补充,可以提高机构评估能力和评估发现的透明度。OMB的M-10-01号备忘录“提高对项目评估的重视度”,要求从三个方面提高联邦政府的评估能力:

a 提供现有评估的在线信息: OMB将与各机构一起,力求把所有计划中和进行中的、重在项目影响力评估方面的信息实现随时在线可及;

b,建立跨部门的工作团队:由OMB牵头,整合国内政策委员会、经济研究局、经济顾问委员会组成的跨机构团队,通过四种方式加强对联邦政府的评估。这些方式包括:(a)帮助建立机构评估能力,创建沟通联邦政府内部和外部经验的评估网络。(b)与有力且独立的评估机构分享最优联邦机构评估经验,并就机构在不同环境下研究设计方案的选择方面提供专业性支持。(c)在评估资料和信息利用方面设计新的、创新性战略,以推动项目政策与实践的持续性改进。(d)开发整个联邦政府范围的项目评估实施指南。

c 启动新的评估方案:2011预算将向17个联邦机构提供一亿美元的评估经费用于重要评估活动的开展和相关研究。该方案还包括一个后续的评议过程。联邦机构提出的评估建议将接受OMB的项目检查官和评估专家和经济顾问委员会的评议。随后机构会与各方专家之间通过一系列的会议进行沟通,以使评估意见更加明朗。

3 强化问题解决网络

由于绩效管理中可能出现的问题层出不穷,各机构不可能靠孤军奋战解决所遇到的所有问题,因此“联合作战”——成立包括新旧成员的扩展型绩效管理网络日益成为必要。对此,奥巴马政府成立了一个由跨部门的团队成员组成的绩效促进委员会(PIC),作为绩效管理的核心机构。PIC的职能包括:与管理与预算局合作,以建立一套新的联邦绩效管理原则,精炼联邦政府层面的绩效管理执行计划,识别并解决所出现的具体问题;作为联邦实践社团之家,对社团按照问题、项目类型或者质量管理之类的方法等进行组织,这些社团将向其联邦政府工作的同行提供专业性建议和帮助;PIC还将应对在高

度优先性问题进展过程中需要多部门行动方面面临的挑战。此外,联邦政府还将求助于现有的外部网络——包括州和地方政府协会、公共政策与管理学院、智库、专业协会等——公布其对具体项目的支持,推广有效的绩效管理经验。

四、美国绩效管理改革的特征

综上所述,美国联邦政府绩效管理的主要特点有以下几个方面:

1 从存在环境上看,绩效意识已经渗透到联邦政府的“血液”,绩效文化已经成为整个联邦层面管理和决策的有机组成部分。这种环境成为绩效测评、绩效管理以及绩效治理等与绩效相关的活动得以在不同党派执政的各届政府得以延续、发展并不断走向深入的沃土。

2 高层领导人对于绩效测评与管理的意义已经形成共识,对之高度重视且寄以厚望,绩效已成为其领导哲学的一部分。面对日益严重的财政赤字和信任危机,总统作为公共利益的代表,客观上存在压缩政府规模、节约开支、提高政府绩效的外部压力和内在动力;同时孜孜不倦地对绩效的追求也是对选民回应性的体现。奥巴马政府提名首席绩效官就是兑现其竞选诺言的体现。

3 政府与公民之间的关系转化为公共品供给者与顾客的关系。美国联邦政府将选民视为顾客,将政府与选民之间的关系定义为公共品供给者与需求者的关系,从而明确地表达出一种需求导向型的公共品供求关系特征。

4 绩效理念呈现出鲜明的结果中心观特征。经济性(Economy)、效率(Efficiency)、有效性(Effectiveness)一直是公共管理改革追求的目标。其中,经济性体现为成本的节约,效率体现为投入-产出比的变化,单位产出所消耗的资源投入量的降低意味着效率的提高。这一标准在考察政府作为一个组织的内部绩效方面比较适合。不过,从政府的最终目标来看,提供符合社会需要的公共产品和服务是取得选民信任、政府得以持续存在的根本所在。因此,公共产品和服务供给的品质、及时性与可及性等有效性指标决定着选民对该届政府的满意度。这类衡量政府公共品供给外部绩效的指标就是结果指标。从GPRA到PART,从克林顿到布什、奥巴马,无不把公共支出的结果视为绩效测度的核心指标,可以说“英雄所见略同”,反映了对政府活动规律性的把握。

5 改革意图通过立法途径来强化和实施。依法

行政是美国政府施政活动所遵循的最重要原则,即政府做出的任何行为都要有法律依据。在三权分立的政治体制下,任何一项改革的顺利推行,离开国会支持和立法环节都是不可能成功的。九十年代以前历次改革措施的短命已经屡次证明了这一点。法制化使得美国绩效管理改革得到社会各界的支持和配合;同时,这种方式也有助于减少改革阻力,节约改革成本。

管理改革与其他方面的改革措施相互配合,推动政府绩效管理改革的不断深化。需要强调的一点是,绩效管理改革的推进仅仅靠一部《政府绩效与结果法案》是不够的,其顺利推行需要其他各种与之兼容的法律制度,从而形成一个分工明确、相互制约、相互促进、共同发展的法规体系,如会计制度、审计制度、信息披露制度等等。

附录:

6 改革进程呈现出典型的渐进主义特征。绩效

表 1 社会保障部 2008~2013 年间战略规划、2009 财年绩效目标与绩效报告

战略计划		绩效指标 ¹	2009 目标值	实际值	结果
1 消除听证积压并防止再发生	1.1 提高接收和判断案件能力	处理听证数	647,000	660,842	↑
	1.2 通过听证程序改进工作量管理实践	1.2a 听证支出 1.2c 听证平均处理天数	755,000 516 天	722,822 491 天	↑ ↑
2 改进残疾人服务程序的速度和质量	2.1 快速跟踪明显符合残疾标准的案件	2.1c 残疾申请平均处理日数最少化以及时决策	129 天	101 天	↑
	2.2 填写伤残受益表格更加容易和便捷	2.2a 初次残疾补助申请在线填写达标率	18%	21%	↑
	2.3 新伤残政策与处理程序	更新医疗损伤目录	设计并提交至少三次定期行动或社会保障裁定	完成	↑
3 改进退休人员和其他核心服务	3.1 高婴儿潮人群在线退休服务的使用率	3.1a 退休与遗属申请表处理率达到预算水平率	100% (4,543,000)	104% (4,742,218)	↑
	3.2 向个人提供准确、清晰、最新的信息	NA ¹			
	3.3 改进电话服务	3.3a 接听国内 800 电话速度	330 秒	245 秒	↑
	3.4 改善窗口服务	3.4a SSA 生意伙伴评价整体服务“好”以上	83%	81%	↓
	3.5 更加有效且有效率地处理社会保障号码工作。	3.5a 分配社会保障号正确率	93%	2010 年 5 月数据可得	待定
4 本项目公信力	4.1 控制不当支付	4.1a 处理 SSI 非残疾申请重新决定率	1,711,000	1,730,575	↑
		4.1b SSI 无超付 (O/P) 与支付不足率 (U/P)	96.0% (O/P) 98.8% (U/P)	2010 年 6 月数据可得	待定
		4.1c OASDI 无超付与支付不足率	99.8% (O/P) 99.8% (U/P)	2010 年 6 月数据可得	待定
	4.2 保护隐私和个人信息安全	NA			
	4.3 保留准确的所得记录	4.3a 收到纸质 W-2 表格达标率	17%	16%	↑
	4.4 简化工作方式,实现更高效率	NA			
	4.5 保护项目远离浪费、欺诈和滥用	4.5a 在 SSA 财政报告上收到无保留的审计意见	收到一份无保留意见	收到	↑
4.6 使用绿色”方案以改善环境	以替代燃料车辆代替汽油驱车辆	20	26	↑	

注:“↑”表示实现或超额实现设定目标;“↓”表示未实现设定目标。资料来源: <http://www.ssa.gov/asp/>

表 2 SSA 2011 财年高度优先性绩效目标^[8]

总目标	分目标
1 提高在线申请数	1.1 退休金在线填报总申请率达到 44%
	1.2 残疾补助初次申请总在线填报率达到 44%
2 向残疾补助申请人提供更多决议	2.1 办理 43.1 6 万初次残疾申中的 331.7 万件
	2.2 将初次残疾补助申请转入快速残疾决策或补充津贴的比率提高到 6.5%
3 改善 SSA 的在电话、办事处和在线方面的顾客服务	2.3 办理 145.6 万听证申请中的 79.9 万件
	3.1 将国内 800 电话平均接通速度提高到 264 秒
	3.2 将国内 800 电话占线率从 8% 降为 7%
4 各种项目整合努力确保社保项目的有效管理	3.3 将 SSA 生意伙伴评价在“好”以上的比率从 09 年的 81% 提高到 83.5%
	4.1 办理大约 2 百万医疗持续性残疾评议中的 359800 件, 比 2010 年提高 9.4%
	4.2 办理 242.2 万补充保障收入非残疾重审案件

参考文献:

- [1] L. R. Jones and Jerry L. McCaffery. Reform of the Planning Programming Budgeting System, and Management of Defense Insights from Budget Theory [J]. Public Budgeting & Finance, Fall 2005, pp. 1-19.
- [2] 米克塞尔著, 白彦峰, 马蔡琛译. 公共财政管理: 分析与应用 [M]. 北京: 中国人民大学出版社, 2005.
- [3] Mercer. J. Performance-Based Budgeting. <http://www.john-mercer.com/pbh.htm>
- [4] 张志超. 美国政府绩效预算理论与实践 [M]. 北京: 中国财经出版社, 2006.
- [5] Vassia Gueorgieva, Jean Accius, Carmen Apaza, Lamar Bennett, Clinton Brownley, Shea Cronin and Panote Preechyanud. The Program Assessment Rating Tool and the

- Government Performance and Results Act: Evaluating Conflicts and Disconnections [J]. The American Review of Public Administration, Volume 39, Issue 3, May 2009, PP227. <http://am.sagepub.com/cgi/content/abstract/39/3/225>.
- [6] <http://www.whitehouse.gov/omb/mgmt-gpra/gpaw2m>
- [7] 晁毓欣. 美国联邦政府项目评级工具 (PART) 结构、运行与特征 [J]. 中国行政管理, 2010 (5).
- [8] GAO. Government Performance: Lessons Learned for the Next Administration on Using Performance Information to Improve Results. GAO-08-1026T.
- [9] Statement of Jeffrey D. Zients Before the Budget Committee, United States Senate, Oct. 29, 2009.
- [10] Oral Testimony of Jeffrey D. Zients Before the Committee on Homeland Security and Government Affairs Subcommittee on Federal Financial Management, Government Information, Federal Services, and International Security, United States Senate, September 24, 2009.
- [11] Budget of the U. S. Government Fiscal Year 2011, pp73-90. <http://www.whitehouse.gov/omb/>
- [12] Peter R. Orszag. Fiscal Year 2012 Budget Guidance. M-10-19. <http://www.whitehouse.gov/omb/circulars-default/>
- [13] GAO. Budget of the U. S. Government Fiscal Year 2011, pp89. www.whitehouse.gov/omb

(责任编辑: 王向成)

(上接第 45 页) 卫生支出总规模的前提下, 合理划分各级政府公共卫生的事权和财权。并逐步完善转移支付制度, 解决公共卫生支出的地区差异。除此之外, 改革预算体制, 提高公共卫生支出效率, 也是保证基本医疗服务均等化的重要条件之一。

参考文献:

- [1] 无竹. 分步实现我国基本公共服务均等化的战略思考 [OL]. 2007-11-07. <http://www.cei.gov.cn>
- [2] 王国华, 温来成. 基本公共服务标准化: 政府统筹城乡发展的一种可行性选择 [J]. 财贸经济, 2008 (3).
- [3] 安体富, 任强. 中国公共服务均等化水平指标体系的构建 [J]. 财贸经济, 2008 (6).
- [4] 陈昌盛, 蔡跃洲. 中国政府公共服务: 体制变迁与地区综合评估 [M]. 北京: 中国社会科学出版社, 2007: 330-333.
- [5] 张丽琴, 王勤, 唐鸣. 医疗卫生服务的差异分析与均等化对策 [J]. 社会主义研究, 2007 (6).
- [6] 杨宜勇, 刘永涛. 我国省际公共卫生与基本医疗服务均等化问题研究 [J]. 经济与管理研究, 2008 (5).
- [7] 王志峰, 张天. 中国医疗卫生服务均等化的地区比

- 较及体制改革研究 [J]. 经济社会体制比较, 2009 (6).
- [8] 张永梅, 李放. 城乡基本医疗卫生服务均等化的综合评价——基于两次国家卫生服务调查数据 [J]. 贵州社会科学, 2010 (5).
- [9] Theil, Henri. Economics and Information Theory [J]. Amsterdam: North Holland, 1967.
- [10] 龚向光, 胡善联. 各省 (自治区) 卫生资源配置标准的公平性研究 [J]. 中国卫生经济, 2005 (5).
- [11] 王晓洁. 中国公共卫生支出均等化水平的实证分析——基于地区差别视角的量化分析 [J]. 财贸经济, 2009 (2).
- [12] 冯海波, 陈旭佳. 公共医疗卫生支出财政均等化水平的实证考察——以广东省为样本的双变量泰尔指数分析 [J]. 财贸经济, 2009 (11).
- [13] 王莹. 财政均等化理论与实践 [M]. 北京: 中国财政经济出版社, 2008: 203.
- [14] 张彦琦, 唐贵立, 王文昌, 刘岭, 赵增炜, 郭波涛, 伍亚舟. 基尼系数和泰尔指数在卫生资源配置公平性研究中的应用 [J]. 中国卫生统计, 2008 (3).

(责任编辑: 李秀荣)